

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROPINSI BANTEN

Oleh:

Rachmi Yulianti

Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Serang Raya

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is significant influence between leadership and motivation on the performance of employees at the Department of Culture and Tourism Banten. Three hypotheses were tested in this study, first, there are positive influence of leadership and motivation to work together on employee performance, secondly, the positive influence of leadership on employee performance. Third, the positive effect of work motivation on employee performance. This research population is all employees of the Department of Culture and Tourism Banten Province as many as 87 people, and samples taken amounted to 87 people. Research instrument data using three kinds of tools, namely a questionnaire using a scale model of Likers. The questionnaire drawn up by the construction of the various theories of data analysis done on the level of 95% the result is that significantly throughout the hypothesis that there is. So the results of this study informs that the variable Leadership and Motivation are two important factors in improving the performance of employees at the Department of Culture and Tourism of the Province of Banten

Keywords: Leadership, Work Motivation, Performance

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan

Globalisasi telah menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Untuk itu pada setiap Dinas harus bisa mengikuti dan

menyesuaikan diri pada setiap perkembangan teknologi, informasi dan Ilmu pengetahuan guna mensejajarkan diri dengan bangsa lain. Untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang memiliki wawasan global dan memiliki keunggulan kompetitif yang diharapkan dapat menjadi penggerak sekaligus motivator bagi pegawai sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja bagi para pegawainya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi.

Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusia dengan orang-orang yang di pimpinnya. Di dalam proses seperti itu kepemimpinan akan berlangsung efektif apabila fungsi-fungsi kepemimpinan diwujudkan sesuai dengan tipe kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi dan berpengaruh pula pada kinerja bagi pegawai yang di

pimpinnya.

Kepemimpinan merupakan masalah manusia, karena yang memimpin dan yang dipimpin adalah manusia yang memiliki berbagai keterbatasan. Keterbatasan tersebut terkadang tidak dapat dilampaui manusia yang mengharuskan kepemimpinan dilaksanakan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kepemimpinan yang di pimpinnya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat diperlukan dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan adanya motivasi kerja yang diarahkan oleh seorang pimpinan diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata di Provinsi Banten. Motivasi dilaksanakan sebagai salah satu usaha untuk memberikan dorongan dan semangat kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tugas seorang pimpinan adalah mengupayakan agar organisasinya berfungsi secara efektif dan efisien. Untuk melakukan hal tersebut, pimpinan perlu memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan agar bawahan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan Manullang (2005:150) tentang maksud diberikannya motivasi : "Motivasi, daya pendorong atau daya perangsang yang merangsang mendorong karyawan untuk bekerja dengan segiat-giatnya."

Timbulnya motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik dari dalam diri individu maupun dari luar individu atau pegawai itu sendiri. Motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien berbeda antara pegawai satu dengan yang lain. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, dan juga dikarenakan oleh perbedaan waktu dan tempat. Dalam memberikan motivasi pada pegawai, harus diselidiki daya perangsangnya yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan.

Dengan demikian tidak dapat

disangkal lagi bahwa para pegawai mempunyai kerelaan, kemauan, dan semangat bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Melihat akan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, sudah sepatutnya motivasi diberikan pada setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Oleh karena itu penulis berasumsi bahwa pemberian motivasi adalah mutlak diberikan untuk mendorong, menggiatkan serta mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disamping itu manfaat lain dapat mendorong mereka untuk berprestasi, yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas organisasi

Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pada giliran berikutnya hasil penilaian kinerja, baik yang menyatakan kelemahan atau kekurangan pegawai, maupun prestasi atau keberhasilannya, pada dasarnya merupakan informasi yang sangat berharga bagi pimpinan. Hasil tersebut tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pimpinan khususnya yang menjadi atasan pegawai yang mengalami penilaian kinerja. Jadi kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Di sini dapat kita lihat pada pendadaran (deskripsi) pekerjaan secara sistematis (teratur) masih kurangnya relevansi antara tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan pelaksanaannya oleh seorang pegawai. Pendeskripsian ini maksudnya adalah tugas-tugas yang telah dilaksanakan oleh seorang pegawai untuk suatu tenggang waktu tertentu. Tugas yang dilaksanakan itu diacu pada tugas yang diperintahkan atau dinyatakan sebagai tanggung jawab yang dipercayakan dalam jabatannya. Antara dua aspek tersebut akan

dinilai relevansinya, yakni tugas yang diberikan sudah sesuai atau tidak dengan tugas yang diperintahkan

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, jelaslah bahwa faktor manusia perlu diteliti, sebab menjadi titik tolaknya. Faktor manusia yang dimaksud peneliti adalah pimpinan sebagai motivator yang dapat memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggungjawab, berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan mengambil judul : "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada 3. Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Banten".

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan proposisi-proposisi maupun konsep-konsep yang terkait dengan kinerja pegawai.

Secara operasional sasaran yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah mempelajari dan mengungkap :

1. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Banten.
2. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Banten
3. Besarnya pengaruh motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Banten..

B. METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini sebanyak tiga hipotesis antara lain :

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja pegawai.

H_1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

$H_1 : b_1 : b_2 \neq 0$

2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan terhadap kinerja pegawai.

H_1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : b_1 = 0$

$H_1 : b_1 \neq 0$

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H_1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

$H_0 : b_2 = 0$

$H_1 : b_2 \neq 0$

Penelitian ini akan mencoba untuk menggabungkan data-data yang bersifat kuantitatif dan data-data yang bersifat kualitatif. Hal ini ditempuh, agar data-data yang diperoleh tersebut saling melengkapi satu sama lainnya, sehingga pada gilirannya nanti diperoleh suatu data penelitian yang utuh, terintegrasi dan mampu menjawab permasalahan yang telah diidentifikasi dan dirumuskan sebelumnya.

Selanjutnya yang menjadi fokus penelitian ini adalah kinerja pegawai, kepemimpinan dan motivasi kerja. Pola hubungan variabel diatas dapat dilihat pada keterangan dibawah ini : X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

ρ_{y1} = Parameter Struktural yang menunjukkan besarnya pengaruh X_1 terhadap Y

ρ_{y2} = Parameter Struktural yang menunjukka besarnya pengaruh X_2 terhadap Y

$\rho_{y.12}$ = Parameter Struktural

menunjukkan besarnya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y
 e = Faktor lain yang mempengaruhi Y di luar X1 dan X2

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Survey Deskriptis Analisis. Metode ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang gejala-gejala yang diteliti dalam keadaan sekarang, serta atas dasar itu kemudian dicarikan jawaban dari pemecahan masalah atau gejala-gejala yang ada.

Selanjutnya masing-masing variabel dapat dioperasikan sebagai berikut :

1. Variabel bebas terdiri dari :
 - a. Variabel bebas (X₁), yaitu kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar

mau melakukan bertindak sesuai dengan kemauan sang pemimpin untuk mencapai tujuan.

- b. Variabel bebas (X₂), yaitu motivasi kerja yaitu keinginan, dorongan yang terdapat pada diri seorang pegawai yang dapat menggerakkan pegawai tersebut untuk melakukan suatu kegiatan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Widodo, 1998:83).

2. Variabel terikat (Y) yaitu : kinerja pegawai adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang berkaitan dengan perilaku pegawai yang bersangkutan

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor butir
Kepemimpinan (X ₁)	Telling	1. Komunikasi yang baik 2. Perhatian Pimpinan	1,2 3,4
	Selling	1. Sikap teliti pimpinan 2. Keteladanan Pimpinan 3. Mengkoordinir	5,6 7,8 9,10
	Participating	1. Disiplin pimpinan 2. dedikasi 3. perhatian terhadap bawahan	11 12 13
	Delegating	1. perkembangan organisasi 2. kondisi bawahan	14 15

			Nomor Butir
Motivasi Kerja (X ₂)	Dorongan dari dalam diri	1. Kepribadian, 2. Sikap, 3. Pengalaman 4. pendidikan 5. Harapan	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
	Dorongan dari luar	1. Bimbingan teknis kerja 2. Insentif berupa honor tambahan 3. Penghargaan 4. Promosi 5. Suri tauladan yang baik	11 12 13 14 15

<i>Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Indikator</i>	<i>Nomor butir</i>
Kinerja pegawai (Y)	Kualitas	1. Tanggungjawab	1
		2. Kerjasama	2
		3. Ketelitian	3
		4. Inisiatif	4
		5. Inovatif mencari tata cara baru	5
	Kuantitas	1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	6,7
		2. Ketepatan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan	8
		3. Pencapaian target sesuai jumlah program	9,10
	Supervisi	1. Kesiediaan menerima arahan	11
		2. Kesiediaan menerima kritikan	12
	Tingkat Kehadiran	1. Masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan	13, 14
	Konservasi	1. Efisiensi kerja	15

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Banten meliputi seluruh pegawai yang berjumlah 87 orang di luar unsur pimpinan.

Unsur pimpinan disini tidak diikutsertakan sebagai responden mengingat kepemimpinan merupakan variabel yang berkorelasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui survey, yakni dengan menggunakan angket kuesioner, ditujukan untuk mendapatkan data primer dari responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Untuk mengolah data yang diperoleh, penulis menggunakan dua metode sekaligus, yaitu :

1. Analisis deskriptif kuantitatif, yakni interpretasi dan pengukuran atas data-data hasil penelitian yang

berwujud angka-angka, dan

2. Analisis deskriptif kualitatif, yakni pembahasan dan penyimpulan atas data-data hasil penelitian yang dinyatakan dengan tulisan, kata-kata atau kalimat

C. PENGUJIAN DAN HASIL PENELITIAN

Analisa data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan pengujian-pengujian sebagai berikut ini :

1. Uji Reliabilitas dan Validitas
2. Deskripsi statistik dan Histogram Variabel X1, X2, dan Y
3. Korelasi sederhana antara Variabel X1, X2, dan Y
4. Persyaratan Persamaan Garis Regresi Berganda
5. Uji Hipotesis

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik komputer program

SPSS Versi 11.0 dan EvIEWS Versi 4.1, didapat hasil perhitungan sebagaimana uraian dibawah ini.

I. Uji Reliabilitas dan Validitas

Melalui perhitungan komputer diperoleh nilai koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach sebagai berikut ini:

Tabel 2
Koefisien Reliabilitas

NO	VARIABEL	Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach)
1	Kepemimpinan (X1)	0,8239
2	Motivas Kerja (X2)	0,7987
3	Kinerja (Y)	0,7060

Dengan melihat hasil Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*) dari tabel di atas, maka dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel yaitu suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik.

Uji Validitas dilakukan melalui perhitungan dengan teknik korelasi "product moment" diperoleh koefisien korelasi butir (r-butir) yaitu sebanyak 15 butir instrumen dengan sampel sebanyak 87 orang (n=87) dengan $\alpha = 0,05$ didapat $r_{tabel} = 0,210$, artinya bila $r_{butir} < r_{tabel}$, butir instrumen termaksud tidak valid dan apabila $r_{butir} > r_{tabel}$, butir instrumen termaksud dapat digunakan (valid).

Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, dapat dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	r butir	r tabel	Keterangan
1	0,5721	0,210	Valid
2	0,3132	0,210	Valid
3	0,4175	0,210	Valid
4	0,3598	0,210	Valid
5	0,4907	0,210	Valid
6	0,4352	0,210	Valid
7	0,4712	0,210	Valid
8	0,5599	0,210	Valid
9	0,2188	0,210	Valid
10	0,4736	0,210	Valid
11	0,4264	0,210	Valid
12	0,5659	0,210	Valid
13	0,3648	0,210	Valid
14	0,5543	0,210	Valid
15	0,3632	0,210	Valid

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	r butir	r tabel	Keterangan
1	0,5721	0,210	Valid
2	0,3132	0,210	Valid
3	0,4175	0,210	Valid
4	0,3598	0,210	Valid
5	0,4907	0,210	Valid
6	0,4352	0,210	Valid
7	0,4712	0,210	Valid
8	0,5599	0,210	Valid
9	0,2188	0,210	Valid
10	0,4736	0,210	Valid
11	0,4264	0,210	Valid
12	0,5659	0,210	Valid
13	0,3648	0,210	Valid
14	0,5543	0,210	Valid
15	0,3632	0,210	Valid

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X2)

No	r butir	r table	Keterangan
1	0.3716	0,210	Valid
2	0.3592	0,210	Valid
3	0.3089	0,210	Valid
4	0.4576	0,210	Valid
5	0.3911	0,210	Valid
6	0.4871	0,210	Valid
7	0.4054	0,210	Valid
8	0.5016	0,210	Valid
9	0.3640	0,210	Valid
10	0.4144	0,210	Valid
11	0.5354	0,210	Valid
12	0.4147	0,210	Valid
13	0.5378	0,210	Valid
14	0.2135	0,210	Valid
15	0.3216	0,210	Valid

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	r butir	r table	Keterangan
1	0,2780	0,210	Valid
2	0,3258	0,210	Valid
3	0,3484	0,210	Valid
4	0,2612	0,210	Valid
5	0,2980	0,210	Valid
6	0,3692	0,210	Valid
7	0,2481	0,210	Valid
8	0,2071	0,210	Valid
9	0,2275	0,210	Valid
10	0,2502	0,210	Valid
11	0,2951	0,210	Valid
12	0,4447	0,210	Valid
13	0,4054	0,210	Valid
14	0,2820	0,210	Valid
15	0,3856	0,210	Valid

II. Deskripsi Statistik dan Histogram Variabel X1, X2 dan Y

Secara keseluruhan deskripsi statistik variabel X1, X2 dan Y dan gambar histogramnya dari hasil yang didapat, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel X1

Diperoleh nilai rata-rata X1, sebesar 61.81818 dengan standar deviasi sebesar 3.964050 dimana nilai maksimum sebesar 67.5 skor dan nilai minimum sebesar 55.0. Rata-rata total skor variabel X1 = 61.81818, dengan demikian variabel X1 dapat dikatakan termasuk dalam kategori sedang.

2. Variabel X2

Diperoleh nilai rata-rata X2, sebesar 61.06818 dengan standar deviasi sebesar 3.638224 dimana nilai maksimum sebesar 68 skor dan nilai minimum sebesar 54 skor. Rata-rata total skor X2 = 61.06818, dengan demikian variabel X2 dapat dikatakan termasuk dalam kategori baik.

3. Variabel Y

Diperoleh nilai rata-rata Y, sebesar

61.57955 dengan standar deviasi sebesar 2.923239 dimana nilai maksimum sebesar 68 skor dan nilai minimum sebesar 56 skor. Rata-rata total skor Y = 61.57955, dengan demikian variabel Y dapat dikatakan termasuk dalam kategori baik.

III. Korelasi Sederhana Antara Variabel X1, X2 dan Y

Korelasi sederhana antara variabel X1, X2 dan Y dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Besarnya korelasi sederhana antara variabel X1 dengan Y adalah 0.728341 hal ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan dengan kategori lemah.
- Besarnya korelasi sederhana antara variabel X2 dengan Y adalah 0,934337 hal ini berarti kedua variabel mempunyai hubungan dengan kategori kuat.

IV. kuat.

Persyaratan Persamaan Garis Regresi Berganda

1. Uji Normalitas data variabel X1, X2 dan Y

Dengan menggunakan rumus JB Test, dari perhitungan komputer program Eviews versi 4.1 di dapat:

- a. JB test variabel X₁ yaitu sebesar 3.322354 dengan X₂ 0,01;2=9,21034 karena JB test < X₂ 0,01;2, dengan demikian distribusi X₁ normal.
- b. JB test variabel X₂ yaitu sebesar 2.713151 dengan X₂ 0,01;2=9,21034 karena JB test < X₂ 0,01;2, dengan demikian distribusi X₂ normal
- c. JB test variabel Y yaitu sebesar 3.402270 dengan X₂ 0,01;2=9,21034 karena JB test < X₂ 0,01;2, dengan demikian distribusi Y normal.

2. Uji Autokorelasi dengan Uji *dhitung* (Durbin-Watson)

Untuk keperluan pengujian tersebut dilakukan perhitungan untuk mencari Uji *dhitung* (Durbin-Watson), dari setiap model. Berdasarkan dari hasil perhitungan komputer program Eviews Versi 4.1 diperoleh nilai Uji *dhitung* sebesar 2.314997 kemudian dibandingkan dengan tabel *Durbin-Watson*, untuk n=88 k=2 dan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh dL : 1.70 Dan dU 1.75 ternyata *dhitung* > dU > dL. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh valid dan tidak terjadi autokorelasi

3. Uji Heteroscedastic dengan menggunakan uji *White Test*

Dan hasil perhitungan komputer program Eviews versi 4.1 didapat nilai R₂ =0.032084 dan n=88 sehingga didapat nilai n(R₂) sebesar 2.823392 dengan X₂ 0,01,6=16,8119, karena nilai n(R₂)<X₂ 0,01,6, maka sebaran data homogen (homocedastic dpl varian homogeny atau konstan).

4. Uji Multicollinearity

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada collinearity atau tidak antara variabel bebas. Cara yang digunakan dengan menghitung Tolerance dan VIF. Dari hasil perhitungan program SPSS Versi 11.0 didapat nilai Tolerance sebagai berikut ini:

Tabel 4.5
Nilai Tolerance

NO	VARIABEL	NILAI TOLERANCE
1	Kepemimpinan (X ₁)	0.584
2	Motivasi Kerja(X ₂)	0.584

Dengan demikian diketahui bahwa karena nilai Tolerance $\neq 0$ maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas X₁ dan X₂ (tidak terjadi Collinearity). Demikian juga dengan nilai VIF dari perhitungan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.6
Nilai VIF

NO	VARIABEL	VIF
1	Kepemimpinan (X ₁)	1.712
2	Motivasi Kerja(X ₂)	1.712

Ternyata nilai VIF yang diperoleh < 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada collinearity antar variabel bebas X₁ dan X₂. Dengan demikian model garis regresi berganda yang digunakan untuk variabel bebas X₁ dan X₂ terhadap variabel Y telah sesuai.

V. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan beberapa hipotesis untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari ketiga variabel, yaitu:

- a. Hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh Variabel Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.
- b. Hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh Variabel Kepemimpinan secara individual terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.
- c. Hipotesis Ketiga untuk mengetahui

pengaruh motivasi kerja secara individual dengan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.

1. Uji F untuk Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan adalah : Apakah terdapat pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Motivasi kerja, secara bersama-sama dengan Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten?, atau dengan rumusan matematis dapat diuraikan sebagai berikut:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$: Tidak dapat pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.
 - H_1 salah satu atau keduanya $b_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.
- Jika nilai $F\text{-statistic} > F\text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan program EvIEWS versi 4.1 diperoleh nilai $F\text{-statistic}$ sebesar 382.9055, sedangkan besarnya $F\text{-tabel}$ dengan derajat bebas (df) 2 dan 85 pada $\alpha (0,05) > F\text{ tabel} (3.95)$ sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan terbukti $F\text{-statistik} > F\text{-tabel}$, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dengan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Propinsi Banten.

2. Uji t untuk Hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan adalah : Apakah terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten?, atau dengan rumusan matematis dapat diuraikan sebagai

berikut:

- $H_0 : b_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.
- $H_1 : b_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.

Jika nilai $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan program EvIEWS versi 4.1 diperoleh nilai $t\text{-statistic}$ sebesar 4.802675, sedangkan besarnya $t\text{-tabel}$ dengan derajat bebas (df) 85 dan pada $\alpha (0,025)$ sebesar 1,988 Dengan demikian nilai $t\text{-statistik} (4.802675) > t\text{-tabel} (1,988)$ sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan terbukti $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dengan Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.

3. Uji t untuk Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah : apakah terdapat pengaruh Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten?, atau dengan rumusan matematis dapat diuraikan sebagai berikut:

- $H_0 : b_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.
- $H_1 : b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.

Jika nilai $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan program EvIEWS versi 4.1 diperoleh nilai $t\text{-statistic}$ sebesar 17.73336, sedangkan

besarnya t_{tabel} dengan derajat bebas (df) 85 Dan pada α (0,025) sebesar 1,988.

Dengan demikian nilai $t_{\text{-statistic}}$ (17.73336) $> t_{\text{-tabel}}$ (1,988) sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan terbukti $t_{\text{-statistic}} > t_{\text{-tabel}}$, dapat dinyatakan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dengan Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat keragaman variabel terikat Y (Kinerja pegawai) yang disebabkan oleh perbedaan variabel bebas 1 (Kepemimpinan) dan variabel bebas 2 (Motivasi kerja), besarnya koefisien determinasi merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi, yang dapat dihitung berdasarkan rumus berikut :

$R =$

Dengan bantuan pengolahan komputer terhadap data penelitian berdasarkan perhitungan EvIEWS versi 4.1 diperoleh nilai R^2 sebesar 0.900095. Artinya bahwa sebesar 90.0095% keragaman kinerja pegawai disebabkan oleh keragaman kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 9.9905% disebabkan oleh faktor lainnya.

5. Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda merupakan model persamaan garis untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). dari hasil pengolahan komputer berdasarkan perhitungan EvIEWS versi 4.1 dalam lampiran 9 diperoleh :

$$\begin{aligned} &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\ &= 12.72996 + 0.158861 X_1 + 0.639107X_2 \end{aligned}$$

Persamaan ini berarti bahwa :

- a. Setiap peningkatan 1 skor variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0.158861 skor

dengan asumsi variabel motivasi kerja nilainya konstan.

- b. Setiap peningkatan 1 skor variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0.639107 skor dengan asumsi variabel kepemimpinan nilainya konstan.

D. PEMBAHASAN

Merujuk pada hasil analisis hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F-statistik sebesar 382.9055, sedangkan besarnya F-tabel dengan derajat bebas (df) 2 dan 85 Pada α (0,05) sebesar 2,95. Dengan demikian nilai $F_{\text{-statistic}} > F_{\text{-tabel}}$, sehingga hipotesis yang diambil :

H_0 : ditolak

H_1 : diterima

Dari hasil perhitungan statistic dimana $F_{\text{-statistic}} > F_{\text{-tabel}}$, dapat dinyatakan bahwa faktor kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dengan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten, dengan kata lain semakin baik tingkat kepemimpinan dan semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.

Dua faktor penting yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan hubungan yang cukup positif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten. Selain itu, dilihat dari koefisien determinasi terlihat bahwa, ternyata tingkat keragaman

sebesar 90.0095%, peningkatan kinerja pegawai disebabkan oleh keragaman dari faktor kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal ini jelas menunjukkan, bahwa baik faktor kepemimpinan maupun motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja pegawai, sedangkan sisanya 9.9905% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang dalam penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut seperti misalnya perilaku, pemberian insentif, komitmen kerja pegawai, pendidikan dan banyak lagi faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang pada penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan program Eviews diperoleh nilai $t\text{-statistic}$ dalam lampiran 9 sebesar 4.802675, sedangkan besarnya t_{tabel} dengan derajat bebas (df) 85 pada α (0,025) sebesar 1,988.

Dengan demikian nilai $t\text{-statistic} > t_{\text{tabel}}$, sehingga hipotesis yang diambil :

H_0 : ditolak

H_1 : diterima.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain semakin baik tingkat kepemimpinan yang dilakukan, maka akan semakin meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Propinsi Banten.

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten dengan peningkatan Kinerja Pegawai cukup signifikan, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten masih belum

maksimum, perlu ditempuh langkah-langkah nyata dalam rangka meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten
Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan program Eviews diperoleh nilai $t\text{-statistic}$ dalam lampiran 9 sebesar 17.73336, sedangkan besarnya t_{tabel} dengan derajat bebas (df) 85 pada α (0,025) sebesar 1,988. Dengan demikian nilai $t\text{-statistic} > t_{\text{tabel}}$, sehingga hipotesis yang diambil :

H_0 : ditolak

H_1 : diterima.

Dengan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai $t\text{-statistic} > t_{\text{tabel}}$, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.

Seperti diketahui aspek lain yang dominan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai selain aspek kepemimpinan, adalah aspek motivasi kerja yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh motivasi kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten dengan peningkatan Kinerja Pegawai cukup signifikan, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten masih belum maksimum, perlu ditempuh langkah-langkah nyata dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.

E. KESIMPULAN

Telah dilakukan pengujian persyaratan persamaan garis regresi berganda meliputi uji normalitas data, uji auto korelasi dengan mencari Durban-

Watson, uji Heteroscedastic dengan menggunakan uji White Test dan uji Multicollinearlity menunjukkan hasil yang positif sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dengan Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten, dengan kata lain semakin baik tingkat Kepemimpinan dan semakin baik Motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten, hal ini berdasarkan dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $F\text{-statistic}$ sebesar 382.9055, sedangkan besar $F\text{-tabel}$ dengan derajat bebas (df) 2 dan 85 pada α (0,05) sebesar 2,95. Dengan demikian nilai $F\text{-statistic} > F\text{-tabel}$, sehingga hipotesis yang diambil : H_0 : ditolak H_1 :diterima.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dengan Kinerja pegawai, dengan kata lain semakin baik Kepemimpinan yang dilakukan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten, hal ini berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan program Eviews diperoleh nilai $t\text{-statistic}$ dalam lampiran 9 sebesar 4.802675 , sedangkan besar $t\text{-tabel}$ dengan derajat bebas (df) 85 pada α (0,025) sebesar 1,988. Dengan demikian nilai $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$, sehingga hipotesis yang diambil : H_0 : ditolak H_1 :diterima.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja pegawaipadaDinas

Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten, hal ini berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan program Eviews diperoleh nilai $t\text{-statistic}$ sebesar 17.73336, sedangkan besar $t\text{-tabel}$ dengan derajat bebas (df) 85 pada α (0,025) sebesar 1,988. Dengan demikian nilai $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$, sehingga hipotesis yang diambil : H_0 : ditolak H_1 :diterima.

F. SARAN

Dengan memperhatikan beberapa catatan yang penulis buat selama melakukan penelitian serta berdasarkan hasil kesimpulan diatas, saran-saran yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Karena ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang positif dan kuat, maka disarankan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten menyiapkan sumber daya manusia yang berpotensi dalam kepemimpinan serta mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk lebih memaksimalkan peran seorang pemimpin di setiap dinas, perlu diadakan diklat kepemimpinan dalam rangka optimalisasi peran dan kinerja seorang pemimpin.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ichsan Gorontalo*. Volume 4: Nomor 2
- Angelis, Barbara De. 2001. *Percaya Diri, Sumber Sukses dan Kemandirian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gulo, W. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Grassindo.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Manajemen*. Volume 11: Nomor 2
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, 2010. *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (DISPLIN PNS)*. Bandung: Fokusmedia.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Kriantono, Rahmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Grup
- Lestyaningsih, Puji. 2011. Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Tesis*. Universitas Airlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkuprawira, Tb Sjafri. 2009. *Kompetensi Karyawan dalam Organisasi Pembelajaran*. Mariana, fitri. 2011. *Knowledge Management*
- Mathis. Robert L dan Jackson J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D. 1973. Testing for competence rather than for intelligence, *American Psychologist. Management Journal*. Vol.28, No1, pp.1-14
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Mulyana, Deddy. 2001. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nugroho, Agung Bhuana. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Nurahman, DS. 2009. *Kompetensi dalam Job Description*. <http://www.hrm-indonesia.com/>
- Pratama, Aditya. 2009. *Kompetensi Karyawan dalam Organisasi Pembelajaran*. <http://www.ronawajah.wordpress.com/2009/06/07/>
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat
- Ruky, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. SUN
- Santoso, Singgih. 2006. *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Serial Manajemen Kepegawaian Negara. 2010. *Pedoman Manajemen PNS Grup A (Pembinaan Karir)*. Jakarta: Yayasan Purbaka BKN
- Serial Manajemen Kepegawaian Negara. 2010. *Pedoman Manajemen Pegawai Negeri Sipil Grup B (Pembinaan karakter dan perilaku)*. Jakarta: Yayasan Purbaka BKN
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sitanggang, Painhot. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Lembaga Teknis Daerah*. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara
- Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*.

Cetakan Kesembilan. Bandung:
CV. Alfabeta.

Wahyuningrum, 2008. Hubungan
Kemampuan, Kepuasan, dan
Disiplin Kerja dengan Kinerja
Pegawai. Tesis. Universitas
Diponegoro

Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary. 2000.
*Perilaku Organisasi dan
Psikologis dan Psikologis
Personalia.* Jakarta: Rineka Cipta

Widyatmini, dan Lukman Hakim. 2008.
Hubungan Kepemimpinan,
Kompensasi dan Kompetensi
terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal
Manajemen.* Volume 13: Nomor 2

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000,
tentang Pembentukan Propinsi Banten
Undang-Undang No 32 Tahun 2004,
tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Gubernur Banten Nomor 30
Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas
Peraturan Gubernur Banten Nomor 3 Tahun
2008

